

Regionaldirektion Sachsen | November 2020

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld im Zusammenhang mit Covid-19

Informationen für Arbeitgeber, Kammern und Verbände



Wozu dient Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld gleicht einen **vorrübergehenden** und **unvermeidbaren Verdienstaufschlag** zumindest teilweise aus.

Dabei bleiben Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **erhalten**.



Argumente für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld

Aus Sicht des UNTERNEHMENS

ARBEITGEBER



- ❖ Erhalt der eingearbeiteten Arbeitskräfte und betrieblichen Beschäftigungsstruktur
- ❖ Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen
- ❖ zügige Umstellung auf Vollarbeit

ARBEITNEHMER



- ❖ Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- ❖ Existenzsicherung
- ❖ Lohnausfallvergütung
- ❖ soziale und betriebliche Anwartschaften bleiben bestehen

Aus Sicht der ALLGEMEINHEIT



- ❖ hoher Beschäftigungsstand
- ❖ Existenzsicherung und Erhalt der Arbeitgeber
- ❖ Förderung von Wirtschaftswachstum
- ❖ Sicherung der Kaufkraft und damit des Lebensstandards → Sozialer Frieden
- ❖ Erhalt des Steueraufkommens und der Sozialversicherungsbeiträge

Kurzarbeitergeld

**Konjunkturelles
Kurzarbeitergeld**

Saison-
Kurzarbeitergeld

Transfer-
Kurzarbeitergeld



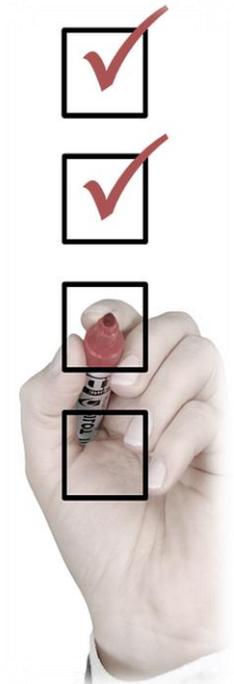
Erleichterungen im
Zusammenhang mit
Covid-19

ACHTUNG:

Die auf den folgenden Seiten genannten
Voraussetzungen gelten (sofern nicht anders benannt)
befristet bis 31.12.2021

Anspruchsvoraussetzungen - § 95 SGB III

Welche Anspruchsvoraussetzungen müssen beim Kurzarbeit vorliegen?



1. unvermeidbar

- ❖ Abbau von Überstunden, Resturlaub (aus Vorjahren) und Arbeiten auf Lager
Hinweis: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird vollständig verzichtet

2. vorübergehend

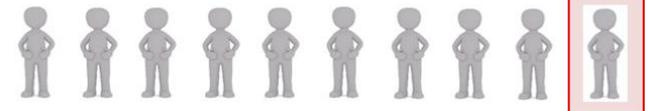
- ❖ voraussichtlich kann in absehbarer Zeit wieder im normalen Umfang gearbeitet werden

3. Wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis

- ❖ z.B. fehlende Lieferungen (= wirtschaftliche Ursache) oder staatliche Schutzmaßnahmen (= unabwendbares Ereignis)

4. Umfang des Arbeitsausfalls

- ❖ Im jeweiligen Kalendermonat müssen **mind. 10 %** der in dem Betrieb **beschäftigten** Arbeitnehmer von einem **Entgeltausfall** von jeweils mehr als **10 %** ihres Bruttoentgeltes betroffen sein.



Im Betrieb muss mindestens **ein Arbeitnehmer** oder **eine Arbeitnehmerin** beschäftigt sein



Hinweis:

Betrieb im Sinne der Kurzarbeitergeld-Vorschriften kann auch eine Betriebsabteilung sein

Die Arbeitnehmer müssen:

- ❖ **versicherungspflichtig** beschäftigt und
- ❖ **ungekündigt** sein



Hinweis:

Kurzarbeitergeld im Krankheitsfall ist möglich, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht (ab dem Krankengeldbezug nicht mehr)

Was ist bei der Anzeige auf Kurzarbeit zu beachten?

Die Anzeige muss:

1. schriftlich oder elektronisch (Post, E-Mail oder eServices)
2. bei der für den Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen,
3. glaubhaft begründet sein,
4. spätestens in dem Monat vorliegen, für den erstmalig Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll und
5. durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat gestellt werden



HINWEIS:

Wenn möglich, nutzen Sie in erster Linie die **eService**-Funktion. Alternativ können Sie die Anzeige auch per **Post** oder **E-Mail** an die zuständige Agentur für Arbeit senden.

Auf den nachfolgenden Seiten werden die entsprechenden Kommunikationswege beschrieben.

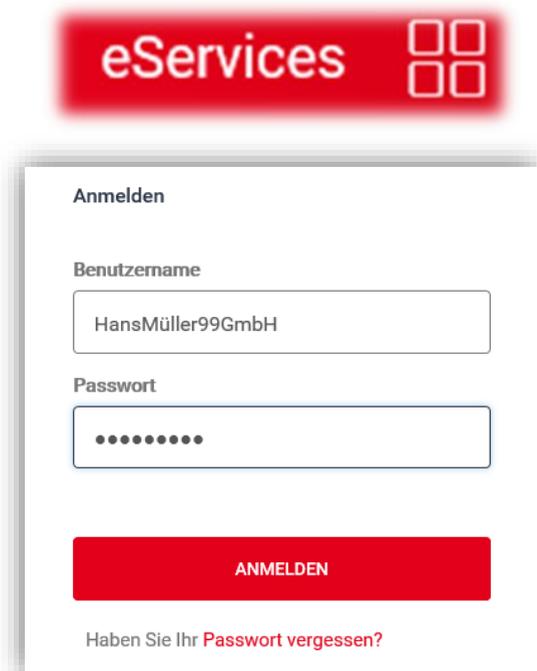
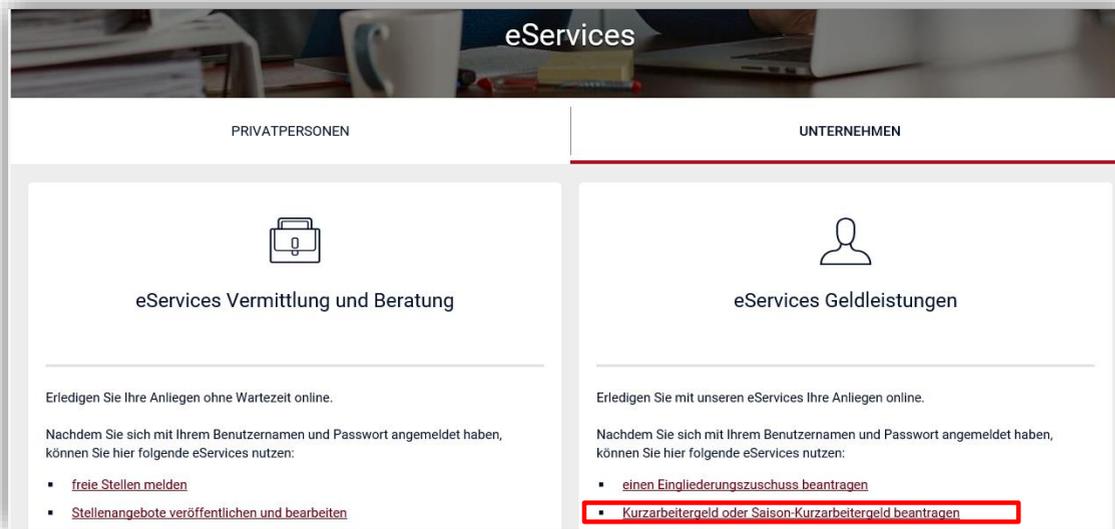
Welche Unterlagen werden benötigt?

- ❖ Anzeige über den Arbeitsausfall
- ❖ Begründung zum Arbeitsausfall
- ❖ Eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder der Einverständniserklärung der von Kurzarbeit betroffenen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Kann eventuell auch nachgereicht werden, z.B. bei Quarantäne)



„Anzeige über Arbeitsausfall“ über eServices stellen

1. Rufen Sie die eServices der Bundesagentur für Arbeit auf.



2. Für die „Anmeldung“ benötigen Sie Ihren **Benutzernamen** und Ihr **Kennwort**!

Sollten Sie Ihre Zugangsdaten nicht „zur Hand haben“, **nehmen Sie bitte Kontakt mit Ihrem örtlichen Arbeitgeber-Service auf.** Dieser wird Ihnen die notwendigen Daten zukommen lassen.



ACHTUNG:

Bitte nicht „Registrieren“ da Ihre Daten sonst nicht vollständig übermittelt werden können.

Alternative Wege auf der nächsten Seite



„Anzeige über Arbeitsausfall“ über unsere Homepage www.arbeitsagentur.de stellen

- ❖ Alle Unterlagen zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie auf der Seite www.arbeitsagentur.de unter dem Reiter „**Unternehmen**“

Arbeitskräfte finden

Fachkräfte ausbilden

Personalfragen klären

Finanzielle Hilfen und Unterstützung

THEMENGEBIETE

Arbeitsgeber-Service nutzen
• Stellenangebot online aufgeben
• Menschen mit Behinderungen
• Fachkräfte aus dem Ausland

Azubis online finden • Mit dem Arbeitgeber-Service Azubis finden
• Infos zur Ausbildung • Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb

BEA – Bescheinigungen elektronisch annehmen • Ihre Pflichten als Arbeitgeber • Personalentwicklung • Chancengleichheit

Ausbildung • Menschen mit Behinderungen • **Kurzarbeitergeld**
• Förderung der Arbeitsaufnahme
• Insolvenzgeld

- ❖ Unter der Rubrik „**Finanzielle Hilfen und Unterstützungen**“ finden Sie das Themengebiet „**Kurzarbeitergeld**“

Downloads

- ↓ Merkblatt 8a - Kurzarbeitergeld
- ↓ Merkblatt 8d - Saison-Kurzarbeitergeld
- ↓ Anzeige über Arbeitsausfall**
- ↓ Antrag auf Kurzarbeitergeld
- ↓ Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld
- ↓ Hinweise zum Antragsverfahren
- ↓ Zu den Weisungen Kurzarbeitergeld

- ❖ In der Rubrik „**Downloads**“ finden Sie die entsprechenden Dokumente für die Anzeige auf Arbeitsausfall.

Hinweis:

Sie können die Dokumente entweder per Post oder per E-Mail an Ihre zuständige Agentur für Arbeit senden (Betriebsitz).

Agentur für Arbeit
Postanschrift

Stellen-Nr. (Kug. lautet bekannt)
Arbeitsvertrag, sonst bekannt
Befristungsnummer

Anzeige über Arbeitsausfall

1. Anzeigebesteller

2. Arbeitgeber

3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf mindestens

4. Angaben zum Betriebsrat

5. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr

6. In Betrieb gilt tagelanger Tarifvertrag (TV)

7. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf mindestens

8. Der Betrieb ist nicht tarifgebunden

Berechnung und Höhe des Kurzarbeitergeld

Teil 1

Für jeden von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Soll-Entgelt (Brutto)

Das Entgelt, das der Arbeitnehmer erarbeitet hätte, wenn er in dem Kalendermonat in Vollarbeit gewesen wäre.

Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz*)

60 % ohne Kind
67 % mit Kind

Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz*)

70 % ohne Kind
77 % mit Kind

Ab dem 4. Bezugsmonat,
sofern der Entgeltausfall mind.
50% beträgt

Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz*)

80 % ohne Kind
87 % mit Kind

Ab dem 7. Bezugsmonat,
sofern der Entgeltausfall mind.
50% beträgt

Ist-Entgelt (Brutto)

Das Entgelt, das der Arbeitnehmer im Kalendermonat tatsächlich erarbeitet hat.



Der Unterschiedsbetrag (**Nettoentgeltdifferenz***) ergibt sich aus dem:

- ❖ pauschalierten Nettoentgelt vom Soll-Entgelt und
- ❖ pauschalierten Nettoentgelt vom Ist-Entgelt.

Die **SV-Beiträge** (AN+AG-Anteil) dieser Beschäftigten **für die ausgefallenen Arbeitsstunden** werden **bis 30.06.2021 zu 100 Prozent und ab 01.07.2021 zu 50 Prozent** übernommen

Berechnung und Höhe des Kurzarbeitergeld

Teil 2

Beispiel:

Ein Arbeitgeber beantragt für Herrn Müller (verheiratet, Steuerklasse III, 1 Kind) Kurzarbeitergeld. Herr Müller hätte im vollen Kalendermonat 2.400 Euro Brutto erarbeitet. Aufgrund der aktuellen Situation konnte Herr Müller jedoch mit nur noch 40% seiner Arbeitszeit beschäftigt werden.

Soll-Entgelt (Brutto) 2.400 Euro bei 160 Arbeitsstunden	Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz) 738,23 Euro	Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz) 848,42 Euro Ab dem 4. Bezugsmonat, sofern der Entgeltausfall mind. 50% beträgt	Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz) 958,60 Euro Ab dem 7. Bezugsmonat, sofern der Entgeltausfall mind. 50% beträgt
	Ist-Entgelt (Brutto) 960 Euro bei 64 Arbeitsstunden		

Was passiert bei vollständigen Arbeitsausfall mit entsprechenden Entgeltausfall?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Abrechnungsverfahren

Wie geht es nach Stellen der Anzeige auf Kurzarbeit weiter?

1. Der Arbeitgeber **berechnet das Entgelt für die geleisteten Stunden** sowie den **Ausfall der nicht geleisteten Stunden** (die Lohnabrechnungssysteme sind meistens dafür ausgelegt)
2. Der Arbeitgeber füllt einen **Leistungsantrag** sowie die dazugehörigen **Abrechnungslisten** aus
3. Der Antrag sowie die Abrechnungslisten müssen innerhalb von **drei Monaten nach Ende** des Abrechnungszeitraum bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Postanschrift: _____
Bitte in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einreichen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsgstelle liegt (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Stamm-Nr. Kug (vgl. Bescheid zur Anzeige)
K: _____
Abrechnungs-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Rechennummer

(Die die Formulare vollständig ausfüllen. Gruben des Formulars zu lesen sind möglich.)

Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) - Leistungsantrag -

Angaben zum Antragsteller

Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers: _____
Telefon-Nr.: _____
BIC: _____

Anschrift der Lohnabrechnungsgstelle (nur angeben, wenn nicht am Betriebsort): _____
Telefax-Nr.: _____
IBAN: _____
Kreditinstitut: _____

Angaben zum Kug Korrektur-Leistungsantrag zuzurechnende Arbeitszeit

Ich/Wir bestätigen/innen die Ansetzung des Kug für die in der/den beauftragten Abrechnungsliste(n) (Vorruck Kug 108) aufgeführten Arbeitnehmer/innen während des laufenden Kug-Bezugs behördlich angeordnet wird, bitte in Spalte 2 vor dem Namen ein „Q“ eintragen.

des Betriebes der Betriebsabteilung: _____
Anzahl Kurzarbeiter: _____ männlich _____ weiblich Gesamtzahl der dort Beschäftigten: _____

Summe Soll-Entgelt (Spalte 4 Vorruck Kug 108): _____
Summe Ist-Entgelt (Spalte 5 Vorruck Kug 108): _____

Abrechnungsmontat: _____ Kug in Höhe von: _____ €

Erklärung

1. Ich/Wir bestätigen/innen, dass die Angaben im Leistungsantrag und in der/den Abrechnungsliste(n) nach bestem Wissen, sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der Hinweise zum Antragsverfahren - Kug - Transfer-Kug und des Merkblattes über Kug gemacht wurden. Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf Kug haben, sind nicht aufgeführt. Von der Agentur für Arbeit festgestellte Nachzahlungsbeträge werden unverzüglich an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausbezahlt.

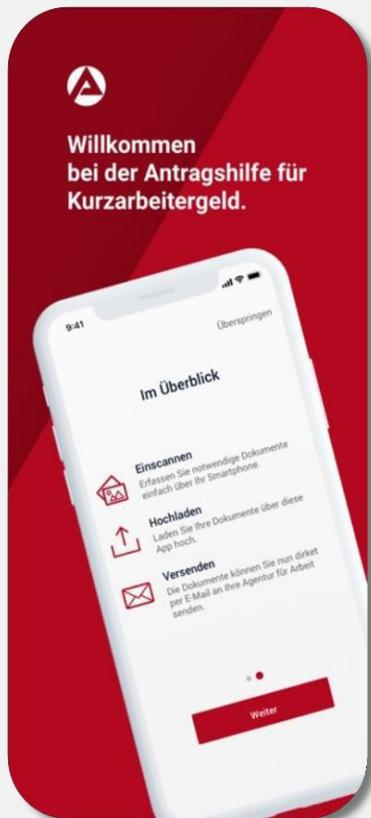
2. Ich/Wir bestätigen/innen, dass der für die einzelnen Arbeitnehmer/innen geltend gemachte Entgeltausfall allein auf den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen beruht (wirtschaftliche Gründe, unabweisbares Ereignis - siehe Merkblatt über Kug -).
Das in Spalte 5 der beauftragten Abrechnungsliste(n) ausgewiesene Ist-Entgelt wurde ggf. um Beträge erhöht, um die das Arbeitsentgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen gemindert ist (siehe Hinweise zum Antragsverfahren).
Die Sonderregelungen für Kug-Bezieher/innen, die von kollektivrechtlichen Beschäftigungsvereinbarungen betroffen sind, wurden dabei beachtet.

Kug 107 - 01/2018

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
<input type="checkbox"/>	VSNR: _____ Faktor: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Kug: _____ KFG: _____ Ins.: _____							
			Übertrag / Summe Spalte 4	Übertrag / Summe Spalte 5					Übertrag / Summe Spalte 10 Übersre Zeile

* Bei LS 3-6 muss im abgerechneten Monat ein Entgeltausfall von mind. 50% vorliegen, ansonsten gelten LS 1-2.
** Bei KFG 1 H. v. Kug anstelle Sp. 5. Sp. 5 = (Sp. 4 / Sp. 5) x KFG Stunden Sp. 3 / Stunden Ins. Sp. 10

Unterlagen können auch über die „Kurzarbeit-App“ eingereicht werden



Zum Hintergrund:

Die App „Kurzarbeit“ unterstützt Arbeitgeber dabei, Unterlagen zum Kurzarbeitergeld an ihre zuständige Agentur für Arbeit per E-Mail zu versenden.



Die Vorteile der App:

- Einfaches Erfassen der Angaben zum Unternehmen - ohne vorherige Anmeldung
- Scannen der notwendigen Dokumente per Handy, zum Beispiel mit der Handy-Kamera
- Aufbereitung und Komprimierung der Dokumente durch die App
- Hochladen und Versenden der Dokumente per E-Mail direkt an die zuständige Agentur für Arbeit

ZIELGRUPPE

Unternehmen, die den eService nicht nutzen und ihre Dokumente elektronisch nachweisen wollen.



MEHRWERT

Die Mobile App ermöglicht das einfache Einscannen und Übermitteln aller notwendigen Dokumente zum Nachweis für Kurzarbeit.

Weitere Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld

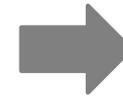
Hinzuverdienstmöglichkeiten während dem Bezug von Kurzarbeitergeld



Voraussetzungen und Bedingungen:

- ❖ Wurde die Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird sie nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Dabei gilt keine vorherige Minstdauer
- ❖ Wurde die Nebenbeschäftigung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen, so ist sie anrechnungsfrei, sofern die Summe der Einkünfte das bisherige Netto-Arbeitsentgelts (vor Kurzarbeit) nicht übersteigt. Diese Regelung gilt bis befristet bis 31.12.2020
- ❖ Wurde die Nebenbeschäftigung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen, so ist sie anrechnungsfrei, sofern das Nebeneinkommen aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob bis 450 Euro) stammt. Diese Regelung gilt bis befristet vom 01.01.2021 bis 31.12.2021

Maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde verlängert



24 Monate

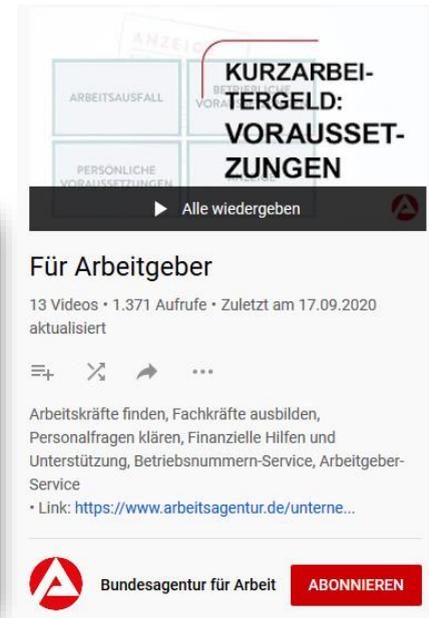
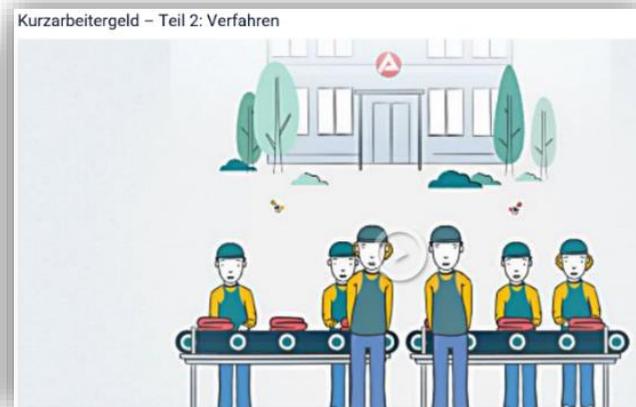
Voraussetzungen und Bedingungen:

- ❖ Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss bis 31.12.2020 entstanden sein
- ❖ Die Verlängerung ist auch für Betriebe möglich, bei denen die bisherige max. Bezugsdauer (12 Monate) ausgelaufen ist
- ❖ Die maximale Bezugsdauer gilt bis längstens 31.12.2021
- ❖ Eine formlose Verlängerung mit Angabe von Dauer und Gründen ist ausreichend

Weitere Informationen und Hinweise

- ❖ Nutzen Sie für die Beantragung des Kurzarbeitergelds unbedingt die [eServices](#) der Bundesagentur für Arbeit (*einfach – schnell – sicher*)
- ❖ Allgemeine Informationen für Unternehmen
 - [FAQ](#) zum Thema Kurzarbeitergeld
 - Ihr [Arbeitgeber-Service](#) vor Ort
- ❖ Videos zum Thema Kurzarbeitergeld auf der Homepage der [Bundesagentur für Arbeit](#) und im [Youtube-Kanal](#)

eServices 



KURZARBEIT-TERGELD: VORAUSSETZUNGEN

▶ Alle wiedergeben

Für Arbeitgeber

13 Videos • 1.371 Aufrufe • Zuletzt am 17.09.2020 aktualisiert

Arbeitskräfte finden, Fachkräfte ausbilden, Personalfragen klären, Finanzielle Hilfen und Unterstützung, Betriebsnummern-Service, Arbeitgeber-Service

• Link: <https://www.arbeitsagentur.de/unterne...>

 Bundesagentur für Arbeit **ABONNIEREN**

❖ Unter welchen Bedingungen gelten die höheren Stufen (70% / 77% bzw. 80% / 87%) beim Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld erhöht sich ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 % (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 %). Ab dem 7. Bezugsmonat erhöht es sich nochmals auf 80 % (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 %). Hierbei werden die individuellen Bezugsmonate des Beschäftigten zu Grund gelegt. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen.

Das bedeutet: Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus. Als Bezugsmonat zählt auch ein Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld.

Voraussetzung für diese Erhöhung des Kurzarbeitergeldes: Im jeweiligen Kalendermonat lag ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % vor.

Hinweis: Sofern seit dem letzten Bezug von Kurzarbeitergeld mehr als drei Monate vergangen sind, ist eine neue Anzeige notwendig

❖ Wenn ein Mitarbeiter den Betrieb verlassen hat (eigene Kündigung) und hierfür ein neuer Mitarbeiter für das laufende Geschäft eingestellt wurde, ist hierfür dennoch die Zahlung von Kurzarbeitergeld möglich?

Neueinstellung stand vor Kurzarbeit bereits fest

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich möglich, sofern der Arbeitsvertrag vor Eintreten der Kurzarbeit geschlossen worden ist. In diesem Fall ist dennoch eine Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit zwingend notwendig.

Neueinstellung während Kurzarbeit

Im Grundsatz ist kein Kurzarbeitergeld zu gewähren.

Einen generellen Ausschluss gibt es jedoch nicht. Vielmehr ist zu prüfen, ob diese Einstellung für den Betrieb unumgänglich notwendig ist (z.B. bei Schlüsselpositionen, ohne die eine Betriebstätigkeit nicht fortgesetzt werden kann). In diesem Fall ist bereits vor der Einstellung eine vorherige Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit zwingend notwendig.

❖ **Muss die Verlängerung auf 24 Monate neu beantragt werden?**

Sofern bereits ein laufender Bezug von Kurzarbeitergeld besteht, ist die maximale Bezugsdauer im Bewilligungsbescheid der ursprünglichen Anzeige definiert.

Für eine Verlängerung des Bezugsdauer bedarf es einer formlosen Verlängerungsanzeige, in der Dauer und Gründe für eine Verlängerung der Kurzarbeit geschildert werden müssen. Eine drei-monatige Unterbrechung für den Beginn einer neuen Bezugsdauer nach § 104 Abs. 3 SGB III ist nicht erforderlich.

❖ **Bekomme ich eine neue KUG-Nummer oder behalte ich die bisherige vom Frühjahr?**

Sie behalten die bisherige KUG-Nummer

❖ **Muss der Urlaubsanspruch für 2020 aufgrund von Kurzarbeit bis 31.12.2020 aufgebraucht oder kann dieser wie regulär bis 31.03.2021 übertragen werden?**

Urlaubsansprüche sollen grundsätzlich im laufenden Jahr aufgebraucht werden. Ausnahmen bilden hierbei begründete Einzelfälle, welche zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart worden sind (z.B. Ansparen für Weltreise, Hausbau, Elternzeit, etc.)

❖ Für Netzwerkpartner

Direkter Kontakt für Ministerien,
Kammern und Verbände, Vereinigungen

0371 9118 168

Sachsen.GEO@arbeitsagentur.de

❖ Für Unternehmen

Direkter Kontakt zum Arbeitgeberservice
(Hotline)

0800 4 5555 20

oder

Chemnitz (Annaberg-Buchholz, Chemnitz
Stadt, Freiberg, Plauen, Zwickau):

0371 567 3477

Dresden (Bautzen, Dresden, Pirna):

0351 2885 2031

Leipzig (Leipzig Stadt, Leipziger Land,
Oschatz, Riesa)

0341 913 40031

Wir sind telefonisch für Sie da und beraten Sie gern!